

Important information for employers who must reduce their workforce

To remain competitive, a company may have to restructure. This may mean that some reductions will have to be made to your workforce.

In these cases, you may reach agreements with your employees as to who will stay, who will leave and what compensation will be offered to those who leave.

To help employers and employees forced to go through this process, the Unemployment Insurance (UI) legislation allows workers who agree to leave their jobs to preserve the jobs of co-workers to qualify for benefits.

What conditions must be met?

You must:

- have undertaken a process that will lead to a permanent reduction in the overall number of people employed. Seasonal or short term layoffs would not qualify. Also, workforce reduction by attrition (when workers are not being replaced as they leave for various reasons) would not meet the requirements;
- have made the reduction in a way to preserve as many jobs as possible. However, you have full control over which parts of your enterprise you decide to cut back;

■ have offered the employees the option to leave their jobs voluntarily;

■ be able to confirm that by an employee voluntarily leaving, a co-worker can remain employed who would otherwise have been laid off; and

■ have kept a written record of the steps taken during the process, including communications with employees concerning offers of severance pay, pension bridging, etc., as well as the option to leave voluntarily.

The written record can take many forms, such as notices posted on bulletin boards or published in the company newsletter, memos or letters to employees, notes from verbal communications such as presentations and interviews, or minutes of meetings.

When you are filling out the Record of Employment, you should enter code K, and indicate in the comments section "to preserve the job of a co-worker under a workforce reduction process."

The workforce reduction process must be considered valid by the Government of Canada, otherwise, the employee will not qualify for benefits under this provision.

You are responsible to renegotiate any arrangements made with your employees. When an agreement cannot be reached with your employees or they are reinstated in their jobs, each claim will be reviewed before a decision is made.

What must workers do to qualify for UI benefits?

The workers must:

■ fulfil all the usual conditions to qualify the UI benefits, including having worked the required number of weeks (further details can be obtained from local Canada Employment Centres);

■ have a Record of Employment which indicates that they left voluntarily in the course of a workforce reduction process to preserve the job of a co-worker; and

■ be available for work and actively looking for other employment.

Produced by Public Affairs (Insurance)
Government of Canada

On June 25 1993, Prime Minister Kim Campbell announced a restructuring of the Federal Government. Under this restructuring, the Unemployment Insurance program becomes part of the Human Resources & Labour portfolio.

Printed in Canada





Renseignements importants pour les employeurs qui doivent réduire leurs effectifs

Afin de faire face à la concurrence, les entreprises doivent parfois effectuer une restructuration, ce qui peut les obliger à réduire leurs effectifs.

Vous parviendrez peut-être alors à déterminer, de concert avec vos employés, quels sont ceux qui conserveront leur poste et quels sont ceux qui seront mis à pied, ainsi que le montant des indemnités qui seront offertes à ces derniers.

Afin de venir en aide aux employeurs et employés qui se trouvent dans une telle situation, la Loi sur l'assurance-chômage prévoit que les travailleurs qui quittent leur emploi en vue de sauvegarder l'emploi de leurs collègues sont admissibles aux prestations d'assurance-chômage.

Quelles sont les conditions?

En tant qu'employeur, vous devez :

- avoir entamé un processus qui mènera à une réduction permanente du nombre total de vos employés. Cette disposition exclut les emplois saisonniers ou à court terme, ainsi que la réduction des effectifs par voie de l'attrition (lorsque les travailleurs qui quittent pour quelque raison que ce soit ne sont pas remplacés);
- avoir effectué cette réduction de manière à préserver le plus grand nombre d'emplois possible. Vous avez toutefois toute l'autorité voulue pour décider des suppressions à faire dans votre entreprise;
- avoir offert à vos employés la possibilité de quitter volontairement leur emploi;

■ être en mesure de confirmer que l'employé, en décidant de quitter volontairement son emploi, a permis à un collègue qui devait être mis à pied de conserver son poste, et

■ tenir à jour un dossier où sont consignées les étapes du processus de réduction des effectifs, notamment les communications avec les employés au sujet des offres d'indemnité de départ ou de raccordement, etc., ainsi que la possibilité offerte aux employés de quitter volontairement leur emploi.

Ce dossier peut revêtir diverses formes, entre autres des avis affichés sur les tableaux d'affichage ou publiés dans le bulletin de l'entreprise, des notes de service ou des lettres aux employés, des notes prises lors de communications verbales comme des présentations et des entrevues, ou le procès-verbal de réunions.

Lorsque vous remplissez le formulaire de relevé d'emploi, il faut utiliser le code «K» et inscrire dans l'espace réservé aux commentaires : «afin de permettre à un autre travailleur de garder son emploi dans le cadre d'un processus de réduction des effectifs».

Le Gouvernement du Canada doit reconnaître la validité du processus de réduction des effectifs pour que l'employé puisse être admissible aux prestations dans le cadre de cette mesure.

Le cas échéant, il vous incombe de reprendre avec vos employés les négociations sur les arrangements que vous aviez faits avec eux. Lorsque vous ne pouvez trouver un terrain d'entente avec vos employés ou que ceux-ci sont réintégrés dans leur fonctions, une décision est alors prise concernant chaque demande de prestations.

Que doivent faire les travailleurs pour être admissibles aux prestations d'assurance-chômage?

Les travailleurs doivent :

- satisfaire à toutes les conditions d'admissibilité aux prestations d'assurance-chômage, entre autres avoir travaillé pendant le nombre requis de semaines (on peut obtenir de plus amples renseignements en s'adressant au Centre d'emploi du Canada le plus proche);
- avoir en leur possession le Relevé d'emploi attestant qu'ils ont quitté leur emploi volontairement dans le cadre d'un processus de réduction des effectifs afin de sauvegarder l'emploi d'un collègue; et
- être disponibles pour travailler et chercher activement un autre emploi.

Produit par les Affaires publiques (Assurance)
Gouvernement du Canada

Le 25 juin 1993, la première ministre Kim Campbell a annoncé une restructuration du gouvernement fédéral. Dans le cadre de cette restructuration, le Régime d'assurance-chômage fait partie du portefeuille des Ressources humaines et du Travail.

Imprimé au Canada